



Relações de Género nas Organizações de Trabalho no Contexto Angolano

Edna Yolanda Spranger Silvestre da Silveira Vieira

Dissertação apresentada ao ISMT para obtenção do Grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional, conferido pelo Escola Superior de Altos Estudos

Orientadora: Professora Doutora Fátima Regina Ney Matos

Coimbra, outubro de 2018

Agradecimentos

Começo por agradecer, à mulher da minha vida, minha mãe/avó Maria de Lurdes Spranger, que graças a sua educação muito rígida, fez de mim uma mulher persistente e, por sempre acompanhar os meus passos, obrigada por acreditar em mim.

À Professora Doutora Fátima Ney Matos, que me orientou incondicionalmente, com muito carinho e dedicação (sempre muito presente). À Professora Doutora Rosa Monteiro, que me desafiou e encorajou na escolha deste tema.

Em especial à Mestre Maria Pinto, Coordenadora da ESAE, ao Secretariado da ESAE pela receção sempre carinhosa.

À minha família, em especial ao meu Esposo, Miguel Ângelo da Silveira Vieira; pelo amor, apoio incentivo e patrocínio, os meus filhos Gercia, Carla, Rui e Sandro, que foram meus fiéis companheiros, nesta jornada, o meu avô André José Muhongo, a minha sogra Edith Silveira, o meu pai Carlos Silvestre, os meus irmãos e irmãs, os meus tios e tias, (que não são poucos), os meus primos e primas, a minha tia Helena que sempre me apoiou em todas as minhas decisões, sem esquecer do meu cunhado e afilhado Sandro Vieira, não existem palavras possíveis para expressar todo agradecimento pelo apoio incondicional e respeito demonstrado pelas minhas escolhas, e por me darem forças quando estas me faltavam.

Às pessoas que abriram as suas portas e com as suas palavras deram-me a conhecer um mundo que para mim era quase inexistente, até a presente pesquisa.

Por último, o meu agradecimento, muito especial, aos meus vizinhos e amigos, Paula Pinto e Luís Laranjeira, pelo apoio em todos os momentos.

À todos que estiveram comigo, a minha gratidão.

Resumo

O Governo angolano está a desenvolver mecanismos para a redução das desigualdades de género no mundo do trabalho, quebrando barreiras culturais e tradicionais, tais como a natureza da mulher de ser esposa, mãe, cuidadora e doméstica. Assim, o objetivo desse trabalho foi compreender o impacto do efeito teto de vidro no contexto laboral de mulheres angolanas. Como objetivos específicos, pretendeu-se identificar, se as mulheres angolanas percebem discriminação no ambiente de trabalho, se há diferença salarial entre géneros, se há equilíbrio entre vida privada e trabalho e se há divergências entre organizações públicas e privadas. Foi realizado um estudo qualitativo básico ou genérico, foram entrevistadas onze mulheres e como critério de inserção foram escolhidas para o estudo mulheres angolanas exercendo funções em empresas públicas ou privadas. Os dados recolhidos foram analisados de acordo com as técnicas de análise de conteúdo. Os resultados mostraram que a maioria das entrevistadas teve dificuldades em situar-se na pergunta, tendo em conta aquilo que “percebem” como discriminação, ou seja, não tem como ser discriminação uma situação já naturalizada; foram identificadas divergências entre organizações públicas e privadas e notou-se que existe uma maior segregação das mulheres, o que as remete na condição de terem de optar por umas das duas esferas (família ou trabalho) e todas as entrevistadas afirmaram ter igualdade salarial entre géneros. Pode-se concluir o “efeito teto de vidro” afeta o contexto laboral de mulheres angolanas de forma “suave”, sendo que, não é possível “serem afetadas de forma severa”.

Palavras-chave: Género, Cultura, Teto de vidro.

Abstract

The Angolan Government is developing mechanisms to reduce gender inequalities in the workplace, breaking down cultural and traditional barriers, such as the woman's nature of being a wife, mother, caretaker and housewife. Thus, the objective of this work was to understand the impact of the glass ceiling effect on the labour context of Angolan women. As specific objectives, the aim was to identify whether Angolan women perceive discrimination in the workplace, whether there is a gender pay gap, whether there is a balance between private life and work, and whether there are differences between public and private organizations. A basic or generic qualitative study was carried out, eleven women were interviewed, and Angolan women working in public or private companies were chosen as the criterion for insertion. The data collected was analysed according to the techniques of content analysis. The results showed that most of the interviewees had difficulties in situating themselves in the question, taking into account what they perceive as discrimination, in other words, it cannot be discrimination something that is already naturalized; there were differences between public and private organizations and it was noted that there is a greater segregation of women, which refers them to the condition that they have to choose one of the two spheres (family or work) and all the interviewees affirmed to have gender wage equality. It can be concluded that the "glass ceiling effect" affects the labour context of Angolan women in a "soft" way, and it is not possible to "be affected severely".

Keywords: Gender, Culture, Glass ceiling.

Lista de Abreviaturas/ Siglas

DNIEG	Direção Nacional para Igualdade e Equidade do Género
DP	Decreto Presidencial
IBEP	Inquérito Integrado sobre o Bem-estar da População
INE	Instituto Nacional de Estatística
LGT	Lei Gral do Trabalho
MINFAMU	Ministério da Família e Promoção da Mulher
MPLA	Movimento Popular de Libertação de Angola
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMA	Organização da Mulher Angolana
PAANE	Programa de Apoio aos Atores Não Estatais
PIB	Produto Interno Bruto
PND	Plano Nacional de Desenvolvimento
PNIEG	Política Nacional de Igualdade e Equidade de Género
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
RAGA	Relatório Analítico de Género de Angola
SIDA	Síndrome da Imunodeficiência Adquirida
UNFPA	Fundo das Nações Unidas para População (United Nations Population Fund)
VIH	Vírus da Imunodeficiência Humana

Índice

Introdução	1
1. Perspetiva do Género.....	3
2. A Desigualdade de Género nas Organizações de Trabalho	4
3. Da Cultura Tradicional Angolana à Modernização	7
4. Estado Angolano e a Igualdade e Equidade de Género	10
4.1. Distribuição da População Angolana	12
4.2. Participação de Homens e Mulheres no Processo de Desenvolvimento	13
4.3. Organização da Mulher Angolana- Histórico	14
4.4. Ministério da Família e Promoção da Mulher	15
5. Procedimentos Metodológicos	17
Discussão e Conclusão	18
1. Ascensão Profissional	18
2. Papel da Mulher na Sociedade Angolana	20
3. Conciliação Trabalho e Vida Familiar	23
4. Igualdade de Tratamento e não Discriminação no Trabalho	27
Conclusão	28
Referências	31
Apêndice	36

Introdução

A discriminação e a segregação, tendo por base o género, têm marcado de uma forma mais ou menos constante a carreira das mulheres em geral e Angola em particular. Nesta perspetiva, o efeito “tecto de vidro”, definido por Ana Morrison, Mary von Glinow (1990 apud CITE, 2010 p.100), como uma barreira subtil e “invisível” mas, no entanto, muito forte que impede as mulheres de ascenderem às posições de topo e de maior responsabilidade da organização pelo simples facto de serem mulheres. É a metáfora comumente usada na literatura para justificar a discriminação, associada ao “efeito tecto de vidro”, é possível apontar a existência de três perspetivas teóricas explicativas da menor presença das mulheres na gestão, em geral, e, particularmente, ao nível das posições de chefia e direcção em contextos de trabalho. A primeira perspetiva centra-se nas diferenças individuais (e nos processos de socialização) como justificativa para as desigualdades de género; a segunda coloca a ênfase nas estruturas organizativas como génese para essa desigualdade, ou seja, por possuir determinados traços de personalidade (passividade, dependência e emotividade) que não se adequaria à imagem do gestor de sucesso (Fagenson, 1990; Green e Cassel, 1996; Riger e Galligan, 1980) apud CITE, 2010 p.101; a terceira e última abordagem coloca a técnica no sistema de valores patriarcal que sustenta as culturas organizacionais e no conceito de organização “genderizada” (CITE, 2010 p. 100). Nesta última abordagem, segundo Margaret Henning e Anne Jardim (1977 *cit in* CITE, 2010 p.101), a explicação para a falta de sucesso das mulheres na gestão estaria relacionada com as experiências de socialização destas na infância e adolescência. Tendo como exemplo, o facto de que os homens seriam socializados na convicção de que teriam sempre a responsabilidade principal pelo sustento económico da família, como tal, a sua identidade estaria, desde muito cedo, irremediavelmente ligada ao trabalho, enquanto para as mulheres a opção por prosseguirem, ou não, uma carreira permaneceria sempre em aberto e seria percecionada como uma escolha pessoal (CITE, 2010 p. 101).

Ao longo dos últimos anos, apesar da globalização e da emancipação da mulher em Angola e do aumento significativo de mulheres em cargos de liderança, ainda assim, (Nogueira, 2006) continua a ser raro encontrar mulheres em altos cargos associados ao poder político ou

económico. Aceder a postos de alto nível é muito mais fácil para os homens do que para as mulheres, mesmo quando eles estão bem menos preparados do que elas. O fosso entre a proporção de mulheres com treino e formação profissional adequados e aquelas que atingem posições de proeminência nas organizações é elevado. Todos os dados indicam que o número de mulheres decresce progressivamente conforme se ascende aos mais altos níveis da hierarquia. E mesmo quando as mulheres chegam a ocupar postos de liderança é frequente que seja em sectores de atividades económicas tradicionalmente femininos (Nogueira, 2006).

Da identidade feminina que nos remete para uma mudança na atribuição do lugar social de homens e mulheres dentro e fora da família, sobressai a valorização e ênfase da maternidade e do cuidado das crianças na identidade feminina; ao passo que aos homens se atribui uma maior valorização da atividade profissional. Esta constatação comprova a ambivalência e dicotomia de valores e atitudes entre uma fuga à convencional polarização entre papéis “masculinos” e “femininos” rígida e com estereótipos definidos (Sousa, 2014).

Diante deste contexto e assente em abordagem qualitativa, foi elaborada a seguinte questão de investigação: Como o “efeito tecto de vidro” afeta o contexto laboral de mulheres angolanas?

O objetivo geral do trabalho é compreender o impacto do “efeito tecto de vidro” no contexto laboral de mulheres angolanas. Como objetivos específicos, pretende-se identificar se as mulheres angolanas percebem discriminação no ambiente de trabalho, se há diferença salarial entre géneros, se há equilíbrio entre vida privada e trabalho e se há divergências entre organizações públicas e privadas.

A questão da igualdade de género no mundo contemporâneo e no contexto laboral é um desafio, visto que é um assunto muito debatido no meio académico (Butler, 2003; Acker, 1990, 2004), o que torna relevante a realização desse trabalho com mulheres angolanas.

O Governo angolano está a desenvolver mecanismos para a redução das desigualdades de género no mundo do trabalho, quebrando barreiras culturais e tradicionais, tais como a natureza da mulher de ser esposa, mãe, cuidadora e doméstica bem como a noção da mulher como uma força de trabalho secundária (Abramo, 2007). Apesar de já haver Leis e Órgãos do Estado que

apoiam o desenvolvimento da mulher angolana, ainda existem problemas relacionados ao papel da mulher na sociedade angolana.

1. Perspetiva Sobre o Género

Para uma melhor compreensão e interiorização do conceito de igualdade de género é preciso efetuar uma distinção entre o sexo e género. Nesta perspetiva, o sexo é a diferença biológica e fisiológica entre homens e mulheres. Por oposição, o conceito de género é um conceito social que remete para as diferenças existentes entre homens e mulheres, diferenças essas, não de carácter biológico, mas resultantes do processo de socialização. O conceito de género descreve assim o conjunto de qualidades e de comportamentos que a sociedade espera dos homens e das mulheres, formando a sua identidade social (Butler, 2003).

Scott (1995) conceitua género enquanto uma organização social de relações entre os sexos, uma vez que não se pode estudar a mulher de forma separada e isolada do homem. Rejeitam-se as explicações biológicas para as diversas formas de subordinação nas quais a mulher é naturalmente vista como inferior ao homem, tal como ser a mulher vinculada à maternidade e os homens a uma força muscular superior. “É uma maneira de se referir às origens exclusivamente sociais das identidades subjetivas dos homens e das mulheres” (Scott, 1995, p. 3). Assim, género indica uma relação social com ideias próprias sobre os papéis específicos dos homens e das mulheres, é uma construção social.

A ideia da mulher como o sexo frágil foi algo criado e não, necessariamente, surgido de maneira natural reforçada pelas características que diferenciam os géneros como uma emotividade maior pelas mulheres, falando-se de forma geral e empírica. Como foi observado por Durkheim (1978, p. 29) “há muito tempo a mulher retirou-se da guerra, dos negócios públicos, há muito tempo sua vida concentrou-se totalmente no interior da família [...] Dir-se-ia que um dos sexos açambarcou as funções afetivas e o outro as funções intelectuais”, construindo uma ordem social que designava à mulher atividades a serem desempenhadas no meio familiar, o do homem na sociedade (Sousa, 2014).

Para Beauvoir (1970), “a gente não nasce mulher, torna-se mulher”. Beauvoir, afirma ainda que, o género é “construído”, mas há um agente implicado em sua formulação, um cogito de algum modo assume ou se apropria desse género, podendo, em princípio, assumir algum outro.

Em suas afirmações, Beauvoir, diz claramente que a gente “se torna” mulher, mas sempre sob uma compulsão cultural a fazê-lo. E tal compulsão certamente não vem do “sexo”. Butler (2003) afirma que, não há nada em sua explicação que garante que o “ser” que se torna mulher seja necessariamente fêmea. Se, como afirma Beauvoir “o corpo é uma situação”, Butler (2003), afirma não haver como recorrer a um corpo que já não tenha sido sempre interpretado por meios de significados culturais, conseqüentemente, o sexo não poderia qualificar-se como uma facticidade anatómica pré-discursiva. Butler (2003) conclui que, sem dúvida, será sempre apresentado, por definição, como tendo sido género desde o começo.

Instiga compreender que, o comportamento humano não está associado à determinação biológica, mas aos valores e modo de viver das sociedades. Ser “masculino” e ser “feminino” e os papeis e funções sociais daí decorrentes são estabelecidas pela forma de socialização dos membros da sociedade. As meninas são formadas para serem obedientes, dóceis, sentimentais e os meninos, para serem ativos, independentes e racionais. Essas características terminam fazendo parte da “própria natureza” de cada ser (Beauvoir, 1970).

Acker (1990, 2004) e Sawer (2002 *cit in* Rato et al., 2007), apresentam como aspetos subjacentes, a esta situação, fatores históricos e a matriz cultural da nossa sociedade que, ao determinarem uma construção social de papéis e atributos de género em função do sexo biológico, conduzem a uma conceção do masculino e do feminino diferenciada e hierarquizada em termos de importância.

2. Desigualdade de Género nas Organizações de Trabalho

A igualdade entre mulheres e homens, ou igualdade de género, significa igualdade de direitos e liberdades para a igualdade de oportunidades de participação, reconhecimento e valorização

de mulheres e de homens, em todos os domínios da sociedade, político, económico, laboral, pessoal e familiar (Caritas, Fascículo I).

Segundo Rato et al. (2007), as desigualdades de género encontram-se mais ou menos explícitas nas organizações de trabalho, manifestando-se desde logo em indicadores que revelam a estrutura dos recursos humanos, onde Angola não é um caso a parte.

O discurso que propõe a inclusão da mulher na esfera económica, política e civil em condição de igualdade nos deveres e direitos com os homens, torna-se uma bandeira de luta das mulheres que, organizadas, conduzem à praticada ação política pelos direitos de cidadania e expande-se, então durante o século XIX, pelas feministas, na luta pelo sufrágio universal (Alves & Pitanguy, 1982).

A participação da mulher no mercado de trabalho vem se desenvolvendo ao longo do tempo. A partir da década de 70 foi perceptível a intensificação da inserção da mulher no mercado de trabalho por conta da industrialização, urbanização e expansão económica (Ferraz; Mapurunga & Ferraz, 2012; Rocha et al., 2013). A incorporação da força de trabalho feminina passa a ser constante e crescente sem pontos significativos que possam ser considerados declínios (Sousa, 2014).

A ação do fenómeno do teto de vidro é muito abrangente e Bandinter (2005) afirma que esta barreira se faz presente não somente nos cenários políticos e económicos, mas também na ciência.

Rocha (2006) afirma que apesar do fenómeno existir em diversos países a sua função é homogeneizadora nas dimensões do viver humano, e acaba por, paradoxalmente, realçar uma grande diversidade cultural (Sahlins, 1997; Hannerz, 1990; 1992; Hall, 2003; 2003a). O “teto de vidro” é apresentado pela autora como uma interessante metáfora, portanto, comenta a possibilidade de se estilhaçar o vidro e adentrar no espaço antes privado, além de poder ver o que está para além da barreira.

De acordo com Puppín (2001, p. 186), “a minoria estatística, representada pelas mulheres inseridas nos níveis hierárquicos superiores da pirâmide organizacional, tendo crescido nos últimos anos em muitos contextos nacionais, aponta para a permeabilidade do “teto de vidro”. Apesar de afirmar a existência de uma permeabilidade, que se concretiza na própria mudança da participação da mão de obra feminina no mercado com certa rapidez, a autora afirma a existência dessa barreira. Seu posicionamento fica claro quando diz que em sua “pesquisa [...] na fábrica de lubrificantes, consta ter havido estratégia de boicote de funcionários em torno do trabalho de uma mulher gerente – que teve as atribuições operacionais de seu cargo esvaziadas e assumidas por outro gerente” (Puppín, 2001, p. 74).

Santos (2011) sistematiza as três grandes abordagens explicativas das desigualdades de género nas organizações, sendo elas as que centram as razões ao nível dos indivíduos, as centradas na situação e as centradas na “sexualização” das organizações. A primeira parte do pressuposto de que os homens e as mulheres são essencialmente diferentes devido a um processo de socialização que é distinto. As mulheres foram socializadas para uma feminilidade que lhes impõe traços de personalidade, comportamentos e atitudes que não coincidem com as exigências colocadas pela atividade de gestão e as impedem de progredir na carreira (Santos, 2010, p.100). O segundo tipo de abordagem coloca nas características da situação, e não nos traços de personalidade ou nas motivações intrínsecas, o essencial dos fatores condicionantes das possibilidades das mulheres no mundo do trabalho, de entre os quais a dificuldade de acesso às redes informais (Santos, 2010, p.100).

Nesta linha destaca-se o contributo de Kanter (1993) que identifica as diferenças em termos de proporção numérica (entre grupo dominante e minoritário) e de posição na estrutura de poder e de oportunidades como os fatores explicativos centrais, e não a variável sexo/género (Kanter, 1993; Santos 2010).

A última abordagem, que se considera mais rica, crítica e transformadora, vem questionar a neutralidade de género da gestão e das próprias estruturas organizacionais. Acker (2004) destaca-se na última linha de problematização com a sua tese de que as organizações são “sexualizadas” porque apresentam “regimes de desigualdade”. A autora justifica estes “regimes de desigualdade” a partir de vários processos ao nível simbólico, ao nível das normas,

das práticas organizacionais e ao nível da interação quotidiana, nos quais as relações sociais de género produzem uma série de divisões segundo o sexo no mundo laboral e nas organizações.

A partir, sobretudo, da segunda metade do século XX, a estrutura do emprego e da família nas sociedades ocidentais sofreu significativas alterações com a feminização acelerada do mercado de trabalho. Esta transformação apareceu particularmente associada ao aumento das qualificações académicas das mulheres, à terciarização da economia que originou o crescimento de um conjunto de “ocupações naturalmente femininas” (nomeadamente de serviços de cuidado, etc.) e à diminuição de um conjunto de “ocupações naturalmente masculinas” essencialmente relacionadas com a atividade industrial (Bradley, 1998; Reskin & Padavic; 1994 *cit in* Rato et al. (2007).

3. Da Cultura Tradicional Angolana à Modernidade.

A cultura, tal como definida por Tylor (ap. Lévi-Stauss, 1985, p. 397) inclui toda a conduta social impregnada de significado, isto é, um modo de vida coletivamente partilhado e interiorizado pela comunidade. Assim se compreende que o comportamento social no interior de uma comunidade seja regulado pelos elementos da cultura em relação aos quais os sujeitos constroem o seu sentido de identidade. Cada comunidade desenvolve formas específicas de cultura, mas, segundo Bhabha (1998), as várias formas de cultura estão, de certo modo relacionadas pois a cultura é uma atividade simbólica. A articulação entre culturas é possível não apenas por causa da proximidade ou similaridade de aspetos, mas porque todas as culturas são formadoras de símbolos. Portanto, são práticas interpelantes com as quais os sujeitos constroem o significado da realidade. Isto significa admitir que não existem culturas puras, mas que algumas se abrem ou fecham ao diálogo com as outras.

A mudança de perspetiva quanto à tradição e à modernidade se estabelece de forma definitiva no período pós-independência, quando ganha espaço a ideia de construção do homem novo, que não seria o resultado de uma simples extinção do colonialismo, tampouco de um retorno ao período pré-colonial. A construção da nova nação implicaria o fim das etnias, dos regionalismos, do racismo, da exploração do homem e a valorização da organização da

sociedade, da ciência e do desenvolvimento das forças produtivas. O tradicional passa a ser visto, em muitos casos, como atrasado e refratário ao novo poder. (Marcelo Bittencourt, 2010)

A cultura tradicional africana foi sendo alterada por introdução de elementos decorrentes da colonização e, agora, da globalização cultural. Essas alterações repercutiram-se nos vários domínios da vida social, mas a persistência dos rituais de iniciação ajudou a reafirmar os valores culturais tradicionais, o que contribuiu para a preservação dos traços essenciais da identidade local, ainda que sacrificando a integração cultural e a coesão social. (Eugénio Silva & Maria de Carvalho, 2009)

O papel da mulher na sociedade angolana, nos dias de hoje, tem como base fundamental o seu papel para a cultura tradicional Bantu, (Altuna 1993). A cultura Bantu representa a marca específica das populações da África Negra e tem grande influência na vida comunitária em Angola, em particular no meio rural, ainda relativamente preservado da influência cultural decorrente da colonização, da modernização e da globalização. No geral, essa cultura caracteriza-se por: regime de patriarcado e gerontocracia, que pressupõe a prevalência do poder dos anciãos, sendo estes considerados fonte normativa da comunidade; papel secundário da mulher, tendo influência apenas no contexto doméstico, como esposa, mãe e educadora; os jovens de ambos os sexos são sujeitos a rituais de passagem à vida adulta, adquirindo o estatuto de membros de pleno direito.

As representações sobre a mulher estão predominantemente associadas à maternidade e aos papéis de mãe e esposa. Reforça-se o seu estatuto inferior, por força da socialização em contexto comunitário, onde a iniciação feminina funciona no sentido de “instruir e preparar as raparigas para todas as funções femininas” (Altuna, 1993, p. 296).

A socialização das raparigas obedece, portanto, a estas conceções nas quais se mentalizam do seu futuro papel como mulheres, esposas e mães, processo que é reforçado pelos rituais de iniciação que as induzem a interiorizar que o seu lugar específico na comunidade depende da sua vocação para a maternidade, decorrendo daqui a sua grande centralidade reconhecida por (Altuna, 1993, p. 259), quando afirma que “o seu papel de dona de casa é decisivo. Responsabiliza-se pela hospitalidade e sossego doméstico, lava, cozinha, limpa. Mas no lar é, sobretudo, a educadora dos filhos... e a guardiã e continuadora das essências mais puras da tradição”. Enquanto “guardiã da tradição”, a mulher rural limita-se às suas funções e, por força

da tradição, vê vedada qualquer possibilidade de participação em determinadas circunstâncias, atividades e decisões importantes para a comunidade.

Em muitas etnias bantu, o alembamento ou casamento tradicional é o mais importante, é o que dá ao marido a categoria de genro. É com o alembamento que se adquire os poderes de marido sobre uma mulher e de pai sobre os filhos.

Sem cumprir os deveres, sem as “famílias” da mulher comer e beber para a sua filha, o homem pode viver anos com ela e fazer tantos filhos, ele é solteiro e não é considerado “genro” e nem tem poderes sobre estes (mulher e filhos). São os responsáveis da mulher que dão os poderes ao genro sobre a sua esposa e seus filhos. Os títulos de genro e pai não se oferecem gratuitamente, conquistam-se.

A dignidade da mulher conquista-se pelo casamento que, na cultura *bantu*, tem como fim primário a continuidade ininterrupta da comunidade. Segundo Altuna (1993, p. 316), “para a rapariga, o casamento pode ser mais importante que a pessoa do marido. Anseia encontrar um esposo fiel que a faça fecunda. (...) O seu lugar habitual é o lar e as culturas” (Altuna 1993, p. 260). Tendo um carácter comunitário, os indivíduos não têm autonomia para decidir, pelo que é negociado pelas famílias.... Por via do casamento, a mulher fica disponível para a procriação com a qual atinge a plenitude social, prova a sua maturidade pessoal.

Sendo assim, o casamento justifica-se e consolida-se pela fecundidade da mulher que, em geral, tem muitos filhos, o que faz aumentar o seu prestígio social. Não compete, portanto, à mulher, decidir sobre esta matéria, pois segundo (Moura cit in Silva 2011), “as mulheres que desafiam conscientemente ou por imprudência as proibições ou os tabus expõem-se à reprovação da família e a críticas por vezes violentas da comunidade”. Apesar disso, a sua importância restringe-se ao contexto familiar, levando uma vida doméstica penosa e nem sempre reconhecida. Embora possuindo uma “auréola de dignidade”, a presença da mulher é “invisível” no plano comunitário e social, reservado aos homens. (Silva, 2011)

Na era colonial muitos rituais foram suprimidos pelas políticas coloniais e pela igreja católica na tentativa de aniquilar as culturas das comunidades, consideradas “atrasadas” ou atentatórias da moral cristã. Mas, a insistência nas tradições tornou os rituais num fenómeno cultural sólido no meio rural. A “resistência cultural” (Cabral, 1999) no meio rural contribuiu para a

preservação das tradições, entre as quais os rituais iniciáticos através dos quais os jovens de ambos os sexos adquirem o estatuto de adultos e o respeito da comunidade. Esses rituais constituem verdadeiras “escolas da vida” mas alguns integram práticas que, à luz dos princípios da dignidade humana e da igualdade, podem ser consideradas indignas, merecendo, por isso, crítica e repúdio. (Actas do X Congresso Internacional Galego-Português de Psicologia)

4. Estado Angolano e a Igualdade e Equidade de Género

Nas últimas décadas tem-se verificado uma maior abertura do espaço laboral para as mulheres e, conseqüentemente, uma crescente participação destas na vida social. Este crescimento tem sido associado à necessidade do governo angolano e das organizações de defesa dos direitos das mulheres e, da própria situação atual do país (a reconstrução nacional, Angola como um país livre, democrático e estável) (Silva, 2013).

Neste contexto, a sociedade tem passado por diversas mudanças, por vezes, difíceis de acompanhar, devido às múltiplas variantes apresentadas por estas. A par destas mudanças, o Estado enquanto regime político tem assumido um papel central na compreensão e resolução das questões sociais (Silva, 2013, p. 26).

Pode-se realçar que Angola é um dos países da SADC que atingiu valores acima dos 30%, mais concretamente, 36,8%, de acordo com os dados da União Inter-Parlamentar (UIP), atualizados em março de 2014. Ao nível da África, Angola ocupa o 5.º lugar, e ao nível da CPLP, ocupa o 3.º lugar (PAANE II, 2015, p. 20).

Ainda assim, os dados fornecidos pelo Relatório Analítico de Género de Angola – RAGA (2017) confirmam que na administração pública angolana, se verifica uma segregação vertical, uma vez que as mulheres, apesar de estarem em maioria, estão menos representadas nos cargos de maior responsabilidade e poder de decisão.

Relativamente à Administração Pública de Angola, a representação das mulheres em cargos de liderança política, económica e pública integra a meta 5.5. dos Objetivos de Desenvolvimento

Sustentável (ODS5), e tem como indicador a percentagem de cadeiras ocupadas por mulheres nos parlamentos nacionais. (RAGA, 2017)

É de realçar que, o peso da representação feminina nos parlamentos é medido pela percentagem de mulheres neste espaço político. O país mostra progressos no combate à sub-representação das mulheres nesta estrutura central de decisão e de formulação de políticas para o cumprimento das metas de participação política e empoderamento (RAGA, 2017).

Segundo dados nacionais para 2016, dos 220 lugares da Assembleia Nacional, distribuídos entre os cinco partidos com representação parlamentar, 138 são homens, o que corresponde a 63,2% e 36,8%, ocupando 82 lugares, são mulheres. Registou-se, entre 2012 e 2016, aumentos sucessivos na percentagem de mulheres, comparando os valores percentuais de 34,5% referentes a 2012, 36,8% referentes a 2015 e 37% referentes a 2016 (RAGA, 2017).

Além dos protocolos internacionais ratificados por Angola, a igualdade entre os géneros está consagrada em vários textos legais (PAANE II, 2015): está assegurada na Constituição da República, que contempla o “Princípio da igualdade” no artigo 23º; a Lei dos Partidos Políticos (Lei n.º 22/10, de 3 de dezembro) provê para os estatutos e programas dos partidos políticos a inclusão obrigatória de regras que estimulem a promoção da igualdade de oportunidades e a equidade entre homens e mulheres, bem como a representação do género não inferior a 30% e a Lei Geral do Trabalho (Lei n.º 7/15, de 15 de junho), no seu artigo 4º e artigo 242º, considera que todos os cidadãos (homens e mulheres) têm direito ao trabalho livremente escolhido, com igualdade de oportunidades e sem qualquer discriminação.

A aprovação da Lei Contra a Violência Doméstica (Lei n.º 25/11 de 14 de julho) foi outra importante conquista para a igualdade de género em Angola, faltando agora a aplicação dos mecanismos jurídicos e institucionais para a sua completa implementação.

O Plano Nacional de Desenvolvimento 2013-2017, contempla igualmente a promoção da igualdade de género. O discurso do Ex. Presidente da República na abertura do Fórum Nacional da Mulher Rural (2014) enfatizou a necessidade de desenvolvimento de programas específicos

para a mulher rural, tendo, no seu seguimento, sido validado o Plano Nacional de Desenvolvimento da Mulher Rural 2015-2017.

Finalmente, em 2013, o Conselho de Ministros aprovou unanimemente o Decreto Presidencial 222/13 de 24 de dezembro, o qual articula a Política Nacional para a Igualdade e Equidade de Género (PNIEG) e a Estratégia de Advocacia e Mobilização de Recursos para Implementação e Monitorização da Política. Esta Política segue os fundamentos constitucionais de promoção da igualdade entre homens e mulheres, providencia um enquadramento orientador para adequação de ferramentas existentes e a criação de outras, sejam leis, políticas, programas e projetos de género (RAGA, 2017).

A PNIEG representa um compromisso político para a promoção da paridade de género, assente na ação sobre cinco domínios específicos relativos ao i) acesso a serviços sociais básicos, como saúde reprodutiva e cuidados para VIH/SIDA, educação primária, técnica e superior, saneamento, água energia; ii) acesso a recursos económicos e oportunidades de emprego formal, garantias de proteção social para as mulheres na economia informal; iii) aumento da participação e representação das mulheres nas instituições governativa locais e nacionais; iv) reforço de mecanismos legais e jurídicos de proteção contra a violência doméstica, e intervenção sob disposições culturais opostas aos direitos das mulheres; finalmente, v) a educação da família e comunidade para minimizar os desequilíbrios de benefícios entre meninos e meninas, e casamentos e gravidez precoce (RAGA, 2017).

4.1. Distribuição da População Angolana

Os resultados definitivos apresentados pelo Censo 2014, indicam que do total de 25.789.024 habitantes angolanos, cerca 52% são mulheres, representando assim a maioria da população nacional, superior aos 48% da população masculina (INE, 2016).

Quanto a distribuição geográfica da população feminina, dados do Censo de 2014 revelam que, do total nacional de 52% de mulheres, 62,4% residem no espaço urbano, ao passo que 37,6% residem no espaço rural, sendo Luanda, a província com maior concentração da população

feminina, com uma previsão de aproximadamente 3.800.533 mulheres (INE, 2016 *cit in* RAGA, 2017).

A população em Angola é extremamente jovem, e o país detém uma taxa de natalidade elevada. Mais de 1/3 de mulheres adolescentes, entre os 15 e 19 anos, já iniciou a vida reprodutiva, sendo, a gravidez e maternidade na adolescência, fenómenos fortemente associados ao casamento infantil (RAGA, 2017).

4.2. Participação de Homens e Mulheres no Processo de Desenvolvimento

A (des)igualdade do género em Angola torna-se um tema preocupante, visto que as disparidades entre mulheres e homens ainda apresentam uma realidade (DP n.º 222/13).

A falta de formação de um considerável número de mulheres impedia-as de competir no mercado de trabalho formal em condições de igualdade com os homens, o que as remete em grande número para a economia informal. Neste contexto as mulheres participam de forma desigual na gestão e direção de atividade económicas, estando representadas em menor número em estruturas e organizações económicas (DP n.º 222/13).

Atualmente, como resultado desse processo constata-se um elevado número de mulheres no sector informal (cerca de 70%), não sendo o seu trabalho considerado no Produto Interno Bruto (PIB) e não descontando para a Segurança Social. Os homens, ao contrário, representam não só o maior número no sector formal como também ocupam o maior número de postos de tomada de decisão e outros de relevância na economia e administração pública (DP n.º 222/13).

De acordo com o Inquérito Integrado sobre o Bem-estar da População (IBEP), 2008/2009 a percentagem de mulheres alfabetizadas com idade entre 20 e 24 anos situa-se nos 54,2%. Com relação a progressão escolar, para além do ensino básico as jovens e as mulheres são frequentemente penalizadas, quer por questões culturais e papeis de género atribuídos, quer pela ocorrência frequente de gravidez precoce. Ao nível do ensino técnico e profissional, do ensino superior e da investigação científica, a participação feminina é muito reduzida e está,

sobretudo, relacionada com as pressões do trabalho produtivo culturalmente exigido às mulheres. Atualmente, segundo dados do IBEP/2008, 32,2 % de mulheres dos 15 aos 24 anos ainda não são alfabetizadas (DP nº 222/13).

Embora a Lei Geral do Trabalho (Lei n.º 7/15, de 15 de Junho) reconheça no seu artigo 242º os princípios de igualdade do género e a não discriminação das mulheres no local de trabalho, instituindo uma garantia legal de igualdade que favoreça a equidade, legitimando as diferenças e prevendo apoios adicionais às mulheres, na realidade estes princípios, na sua maioria, não são aplicados, por diversos fatores, dos quais o principal é o fator sociocultural.

Para garantir o efetivo acesso das mulheres a essas políticas é necessário também criar programas, ações e estratégias diferenciadas (específicas) a elas dirigidas e, que tenham como objetivo enfrentar ou compensar as dificuldades adicionais advindas da condição de género (OIT, 2010, p. 44-45). É necessário, igualmente, promover a transversalização do tema de género no conjunto das políticas públicas, o que, no seu sentido mais amplo, supõe, na maioria das vezes, incluir modificações nas políticas universais no sentido de incluir o objetivo como um eixo estruturante (OIT, 2010, p. 45).

Por último, é necessário chamar a atenção também para a importância da formação e qualificação dos gestores públicos e da existência de especialistas que, individual ou coletivamente, acompanham esses processos (OIT, 2010, p. 45).

4.3. Organização da Mulher Angolana-Histórico

A Organização da Mulher Angolana (OMA) é a maior Organização Política do partido no poder (MPLA) que trabalha na mobilização, sensibilização e educação das mulheres desde os primórdios da luta de libertação nacional. Foi fundada em 1962 na República Democrática do Congo por um grupo de mulheres angolanas que se encontravam neste país onde o MPLA, na altura movimento que lutava pela Independência de Angola tinha a sua Direção. Durante este tempo a OMA mobilizou as mulheres para a participação em todas as tarefas da revolução desde a alfabetização a prestação de apoio social aos guerrilheiros e participando também nos combates.

As cinco heroínas angolanas, Deolinda Rodrigues, Lucrécia Paim, Engrácia dos Santos, Irene Cohen, Teresa Afonso e outras anónimas, personificam a luta das mulheres angolanas. Os grandes projetos levados a cabo pela OMA no domínio político, económico, social e cultural circunscrevem-se em ações como educação para a cidadania, educação para a saúde, combate a pobreza, analfabetismo, violência, solidariedade, apoio social e jurídico prestado às famílias vítimas de violência.

A sua maturidade e o prestígio alcançado durante estes anos fizeram com que ela assumisse vários cargos em organizações internacionais. Atualmente, a OMA é a maior Organização social do país, com mais de dois milhões e quinhentos mil (2.500.000) membros enquadrados em mais de 49 mil secções no interior e exterior do país. A OMA cresceu desde o último congresso realizado em 2005 em que se reflete na adesão de mulheres provenientes de todas as classes sociais, idades, profissões e religiões, que se evidenciaram em verdadeiras mobilizadoras nas eleições legislativas de 2008, em que o partido no poder saiu amplamente vitorioso. Atualmente os membros da OMA representam 51% do total de militantes do Partido no poder.

4.4. Ministério da Família e Promoção da Mulher

Em 1991 foi criada a Secretaria de Estado para a Promoção da Mulher. Em 1997 esta Secretaria transformou-se em Ministério da Mulher, tendo sido metamorfoseado em Ministério da Família e Promoção da Mulher poucos meses depois, no mesmo ano, pelo Decreto Presidencial 178/14 de 25 de Julho. Segundo o artigo 2º deste Decreto, o MINFAMU está encarregue de definir e executar a Política Nacional para Defesa e Garantia dos Direitos Humanos da Mulher, entre outras medidas, sendo a sua missão, promover a igualdade e equidade de género, apoiar a integração, empoderamento e desenvolvimento das mulheres na vida social, política, económica e cultural.

A missão do MINFAMU é cumprida através do apoio ao fortalecimento da capacidade institucional nacional de defesa da família, das populações vulneráveis e dos direitos da mulher; garantindo o funcionamento de infraestruturas sociais de apoio às famílias e às

mulheres; intervindo no combate à fome, pobreza e redução da mortalidade e patologias materna e perinatal; promovendo educação e sensibilização sobre o género; e estimulando a representação feminina nos órgãos de tomada de decisão.

Na estrutura orgânica do MINFAMU, a Direção Nacional para a Igualdade e Equidade de Género (DNIEG) é o órgão encarregue de acompanhar a execução da Política Nacional para a Igualdade e Equidade de Género entre as distintas instituições governamentais, não-governamentais e parceiros de desenvolvimento da sociedade civil. Através da DNIEG, o MINFAMU cumpre as ações previstas no PND 2013-2017 que se centram (i) na promoção dos direitos da mulher e igualdade de oportunidades e benefícios entre mulheres e homens em Angola; (ii) institucionalização das questões de género; e (iii) promoção dos direitos políticos, jurídicos, económicos, sociais e humanos das mulheres.

Através da DNIEG, o MINFAMU estabeleceu parcerias com o PNUD e o UNFPA, o que tem sido importante para mobilização de recursos e capacitação do pessoal técnico do MINFAMU. Esta parceria tem também permitido desenvolver ações de colaboração com diversos departamentos ministeriais, organizações da sociedade civil, organizações baseadas nas comunidades e Igrejas, bem como o avanço de esforços para o alinhamento das questões nacionais de igualdade de género com as medidas e metas da Agenda 2030 do Desenvolvimento Sustentável, Agenda 2063 da União Africana, e instrumentos e convenções internacionais sobre igualdade e equidade de género.

5. Procedimentos Metodológicos

A abordagem qualitativa, assente no paradigma interpretativista, busca compreender “o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenómenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis” (Minayo, 1994, p.22). Preocupa-se fundamentalmente com o processo e as experiências vividas.

De acordo com a tipologia proposta por Merriam (1998), foi realizado um estudo qualitativo básico ou genérico, pois este inclui descrição, interpretação e entendimentos de padrões recorrentes.

Como critério de inserção foram escolhidas para o estudo mulheres angolanas exercendo funções em empresas públicas ou privadas. Previamente foi feito um contacto para explicar o objetivo da investigação e solicitar a participação voluntária. Foi garantido o sigilo e todas concordaram com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. No sentido de preservar o anonimato das entrevistadas, as suas falas são assinaladas com a letra “E”, seguida pelo número que corresponde à ordem pela qual a entrevista foi realizada, de acordo com o quadro 1, a seguir:

Entrevista	Idade	Estado civil N.º Filhos	Nível Académico	Ocupação Profissão	Empresa	Nível Salarial em Euros
E ₁	27	Casada 1 filho	12º Ano	Rececionista	Privada (Internacional)	143 a 286
E ₂	35	Casada 3 filhos	12º Ano	Técnica Administrativa	Pública	143 a 286
E ₃	29	Solteira s/filhos	12º Ano	Secretária	Pública	143 a 286
E ₄	32	Casada 1 filho	Licenciada	Secretária Executiva	Pública	429 a 571
E ₅	59	Solteira 1 filho	Licenciada e Pós-graduada	Secretária Geral (Diretora Nacional)	Pública	4.286 a 5.714
E ₆	32	Casada 2 filhos	12º Ano	Fiscal	Pública	571 a 714
E ₇	45	Casada 5 filhos	12º Ano	Enfermeira (Chefe da Supervisão)	Pública	143 a 286
E ₈	29	Casada 1 filho	Licenciada e Pós-graduada	Auditora (Chefe de Equipa)	Privada	2.500 a 5.000
E ₉	62	Divorciada 2 filhos	Licenciada	Administradora	Pública	1.143 a 1.429
E ₁₀	35	Casada 3 filhos	3º Ano ISCED 12º (Educação)	Professora Coordenadora de Disciplina	Pública	143 a 286
E ₁₁	49	Casada 1 filho	Doutoranda	Professora Universitária e Diretora de RH	Privada	1.143 a 1286

Quadro 1. Perfil das entrevistadas

Em pesquisas qualitativas, não se pretende a generalização dos resultados e sim o “aprofundamento, a abrangência e a diversidade no processo de compreensão, seja de um grupo social, de uma organização, de uma instituição, de uma política ou de uma representação” (Minayo, 2007, p. 197). Assim, a inserção dos sujeitos deu-se por acessibilidade e continuou com a estratégia “bola-de-neve”, na qual um sujeito aponta outros que possuam características de interesse da pesquisa (Bogdan & Biklen, 1994).

A quantidade de participantes foi determinada pelo princípio da redundância ou saturação, que ocorre quando a recolha de dados já não apresenta dados que possam contribuir para a elucidação do problema (Glaser & Strauss, 1967; Charmaz, 2016).

A recolha de dados foi realizada por meio de 11 entrevistas individuais semiestruturadas. As entrevistas duraram cerca de 30 a 40 minutos, foram conduzidas via Messenger, WhatsApp, por telefone e presenciais. As entrevistas foram gravadas com a anuência das entrevistadas. Das 11 entrevistas, duas foram presenciais, em Lisboa, três por telefone e seis em Angola, via internet (WhatsApp e Messenger).

Os dados recolhidos foram analisados de acordo com as técnicas de análise de conteúdo propostas por Bardin (1977).

Discussão e Conclusão

1. Ascensão Profissional

Ao longo dos últimos anos, apesar da globalização e da emancipação da mulher, em Angola e do aumento significativo de mulheres em cargos de liderança, ainda assim, segundo Nogueira (2006) continua a ser raro encontrar mulheres em altos cargos associados ao poder político ou ao mundo económico. Aceder a postos de alto nível é muito mais fácil para os homens do que para as mulheres, mesmo quando eles estão bem menos preparados do que elas.

[...] O Diretor manda-me chamar, vira-se para mim e diz, com aquele ar de Chefe não é!... olha, eu vou lhe dar um castigo, e eu pergunto “castigo porquê?” ah... você vai ter de fazer o Relatório da Direção ou do Departamento [...] era um tipo de Relatório muito específico, não tinha como, tinha que narrar factos que ocorressem naquele período, as variações registadas daquele período e então é... eu quando fiz chegar ao Senhor, ele viu o Relatório, leu aquilo, olhou para mim e disse... você está de parabéns, eu disse: eu estou de parabéns, porquê? Você fez aqui um trabalho bonito, eu disse... mas eu sempre fiz isso, era eu sempre a fazer o Relatório [...] era um documento feito por mim e depois capeado já por uma síntese que era feita pelo chefe de Departamento, mas quem fazia o Relatório, inclusive, quem descrevia todos os fenómenos, todos os factos que ocorressem e concorressem para as variações registadas era eu” [...] (E-9).

A fala da E-9 vem ao encontro do que Acker (1990, 2004) aponta como a construção de papéis e atributos de género, que são diferenciados e hierarquizados por importância, como ser o relatório executado pela mulher, mas assinado pelo homem, hierarquicamente mais importante. Uma situação comum, visto que o relatório era sempre feito pela entrevistada.

O fosso entre a proporção de mulheres com treino e formação profissional adequados e aquelas que atingem posições de proeminência nas organizações é elevado. Todos os dados indicam que o número de mulheres decresce progressivamente conforme se ascende aos mais altos níveis da hierarquia (Nogueira, 2006).

Um belo dia fui trabalhar e chamaram-me no Gabinete da chefe máxima para me dar a notícia que eu iria para chefiar a área da supervisão, isso já, no ano antepassado (2016), olha... depois de 19 anos (E-6).

[...] foram por aí 26 anos, fui subindo aos poucos, não é... aquilo foi uma ascensão gradual, até atingir o cargo mais alto, que acredito para além deste, portanto, só o máxima, mas que é ocupado por uma única pessoa,[...] portanto, eu era a única pessoa do sexo feminino, eramos cinco, quatro homens e uma Senhora [...] (E-9).

Digamos que... sete anos..., há dez anos que eu estou na função pública e só a três anos estou no cargo, então foram sete anos de batalha, de cursos e conseguir almejar o cargo (E-10).

Conforme as falas das entrevistadas, o tempo para se alcançar um cargo de chefia ou supervisão é muito longo.

Pode-se perceber o efeito “tecto de vidro” tanto no tempo quanto nas dificuldades enfrentadas pelas mulheres para atingir um cargo de chefia (Ann Morrison, Mary von Glinow (1990 apud CITE, 2010).

A cultura patriarcal destaca a preexistência da convicção de que as mulheres realmente são seres frágeis, irracionais, mas indispensáveis ao prazer dos homens e insubstituíveis no processo reprodutivo (Novo, 2003). Dessa forma a visão de poder masculino percebe a mulher como a face oculta, sem identidade ou voz, e antagonicamente atraente, ou seja, um objeto sexual da humanidade. Neste cenário a categoria social masculina assumia a liberdade, que quase absoluta, desfrutava de autonomia e conceito político coletivo. Assim pedir licença a outra categoria (às mulheres) não era algo a ser considerado e sim obedecido para que seus projetos, desejos e interesses fossem realizados. Porém, as mulheres socialmente precisavam de autorização masculina (Saffioti, 2004; Touraine, 2007).

[...] é complicado estar a gerir equipa de pessoas mais velhas... principalmente em Angola que é um país muito patriarcal (“os homens é que mandam”) é muito complicado estar a receber ordens de mulheres, principalmente de uma “miúda”, é muito complicado mesmo, [...] (E-8).

[...] Normalmente o trabalho que eu fazia que era o trabalho de fiscalização é... é executado por homens, mas eu era a única mulher no Departamento e muitas vezes deixavam-me de parte dos trabalhos de fiscalização, por ser mulher, [...] (E-6).

A fala da E-6 vem ao encontro dos achados de Puppín (2001) em relação ao desenvolvimento de estratégias de boicote dos funcionários homens em torno do trabalho de fiscalização por uma mulher.

2. Papel da Mulher na Sociedade Angolana

No cenário de guerra ocorrida no período de 1975 a 2002, a cidade de Luanda tornou-se um lugar de emancipação das mulheres, um espaço de privilégio para a aprendizagem de novos papéis sociais. Todavia, a falta de qualificações profissionais e educacionais por parte das mulheres conduziu a sua precarização na esfera laboral (Silva, 2013) Conforme as falas das entrevistadas, a inserção no mercado de trabalho, era de forma compulsiva:

Eu entrei no mercado de trabalho de forma compulsiva quase, porque houve a guerra em Angola e eu levei com a remodelação do ensino [...] para estar no curso médio tínhamos de ser trabalhadores estudantes, “eu

“... tinha de trabalhar” (por volta dos meus 18 anos), então fui trabalhar como Secretária de uma empresa, eu nem sabia bater a máquina, não sabia fazer nada [...] (E-5)

[...] decidi começar a trabalhar, portanto, isso aos 16 anos, comecei como secretária numa empresa de transportes públicos [...] mas, nesta empresa eu não tinha como dar continuidade aos estudos, porque a Universidade na altura era de dia e então [...] tinha de optar por umas das condições, ou de estudante ou de trabalhadora e achei por bem optar pela atividade laboral, até porque estou a falar de uma altura que depois a vida começou a transformar-se, as coisas a tornarem-se cada vez mais difíceis e então... pertencendo a uma família um bocado numerosa, achei por bem continuar a trabalhar [...] (E-9)

[...] desde os meus 18 anos a minha primeira profissão foi ser professora, por obrigação, na época em que eu estudei, terminei o Médio, fiz o médio de educação, de pedagogia e, portanto, eramos encaminhados e fazíamos estágio de professora, como fiz 18 anos também fui colocada a trabalhar [...] (E-11).

Com o alcance da paz em 2002, Angola passou a viver um processo dinâmico de construção e desenvolvimento. A participação ativa e positiva de homens e mulheres neste processo tem-se constituído em importantes indicadores para a perspetiva de desenvolvimento sustentável assente na justiça social, na equidade do género e na potencialização do capital humano (DP 222/13).

Apesar de todo este processo, anteriormente referido, as mulheres angolanas ainda têm sido alvo de discriminação na sociedade, já foram tidas como “parideiras”, “domésticas”, e hoje somam a estes papéis, o de trabalhadora no mercado laboral, alcançando desta forma um papel ativo na sociedade (Silva, 2013).

[...] as nossas políticas não são muito corretas, eu tive o exemplo de uma funcionária que teve filhos durante 6 anos seguidos e, portanto, é uma coisa difícil de gerir, muito difícil, porque também as condições sociais em Angola são complicadas [...] nalguns momentos eu própria vi-me a discriminar mulheres [...] de um modo geral as mulheres em idade fértil são muito discriminadas nos empregos porque determinados sectores [...] os colegas Diretores vêm dizer-nos, olha não quero, não me contrata mulher neste período [...] (E-11)

As entrevistadas afirmam ser difícil, às vezes, não discriminar as mulheres, pelas políticas não corretas e pelas condições sociais no país:

A discriminação da mulher no campo do trabalho é uma realidade abordada em diversos estudos (Irigaray & Vergara, 2009). Com dificuldades decorrentes da condição de profissional,

mãe, companheira e almejando o reconhecimento profissional, a mulher luta contra a discriminação nas organizações. Seja de forma suave e irônica, às vezes com atitudes abusivas, utilizando palavras, expressões e comportamentos, o abuso de poder retrata a discriminação, que, no seu extremo, transforma-se, inclusive em assédio moral (Andrade, 2012).

Antes de entrar nesta empresa, eu estive numa empresa de prestação de serviços, era uma empresa de assessoria, era para trabalhar como secretária, estive a estagiar durante um mês, só que depois sofri muito assédio (Sexual) e não gostei, tive que perder o emprego e sai, não ganhei nenhum salário (E-3).

Nos empregos onde passei sofri assédios (sexuais), mas consegui ultrapassar estes momentos constrangedores, e pronto... (E-4).

Na pesquisa desenvolvida pelos autores constatou-se que algumas mulheres assumem comportamentos masculinos como estratégia para a ascensão profissional na organização. A fala da E-5 mostra um comportamento tipicamente masculino, considerando que Kapanda é um local distante e com pouca infraestrutura.

E, quando as pessoas diziam que há necessidade de ir à uma província, “nós temos que repor mais homens, por causa das grávidas”, eu dizia não, o que vocês vão fazer é trabalho, portanto quem vai é a pessoa que está a liderar o processo, se é mulher vai, se está grávida e tem alguma restrição de viajar não vai, mas se não tiver restrição vai, eu grávida fui à Kapanda, por exemplo, é uma barragem que estava a ser construída em Angola, mas estava grávida de 4 meses, sim perfeitamente, eu posso ir, é para ir trabalhar, eu vou, a pessoa vai ficar dois dias e volta, portanto, a gravidez não pode ser impeditiva (E-5).

A emancipação da mulher e a igualdade do género são resultados de um processo complexo de remoção de barreiras que muitas vezes requer uma prática ponderada de discriminação positiva a favor da mulher. Daí o engajamento na luta pela inclusão das questões de género a todos os níveis de desenvolvimento, que promovam a mudança de atitudes e de comportamentos que visem a participação da mulher de forma estruturada e organizada em todo o País (Elias, 2017).

Relativamente a questão da discriminação por serem mulheres, apenas uma entrevistada relatou sentir-se discriminada por ser mulher:

Eu tinha 21 anos, eu fiz a entrevista para trabalhar num Banco, só que eu tinha que me ausentar da capital, eu tinha que passar a semana toda fora, eu passei em todas as etapas, mas quando viram que era uma menina, recuaram, porque seria melhor que fosse um rapaz (E-1).

Foi notório que a sua maioria teve dificuldades em situar-se na pergunta, tendo em conta aquilo que “percebem” como discriminação, ou seja, não tem como ser discriminação uma situação já naturalizada pela cultura.

[...] o que prevalece nas instituições, deve ser o profissionalismo, é verdade que nós por sermos mulheres temos que garantir que somos as melhores, que somos boas naquilo que fazemos, [...] para não dar azo, porque “o mundo é dos homens” então, nós queremos ganhar o nosso espaço, mas não é para lutar, não devemos lutar, mas devemos firmar, é aquela firmação e de saber olhar para cima, olhar nos olhos das pessoas, nunca baixar a cara. (E-5).

[...] eu sentia que era um dado adquirido a inteligência dos homens, é normal o homem ser inteligente e a mulher é estacional, então eu sentia sim que eram mais condescendentes para com as Senhoras e, portanto, os cargos são sempre imediatos para os Senhores e pensados para as Senhoras” (E-11).

Pode-se perceber nas falas acima que existem desigualdades de género mais ou menos implícitas nas organizações de trabalho (Rato et al., 2007).

3. Conciliação Trabalho e Vida Familiar

A construção de um novo equilíbrio entre a vida familiar e atividade profissional das mulheres e dos homens constitui uma questão chave para a prossecução de uma cultura de efetiva igualdade de género e de oportunidades tanto mais que o crescimento acelerado da participação das mulheres na esfera pública nem sempre foi acompanhado de uma correspondente participação dos homens na esfera privada. Grande parte das mulheres continua a trabalhar após o nascimento dos filhos e filhas, regista-se um número crescente de homens que querem participar de forma ativa nas tarefas familiares e domésticas (CITE, 2003).

Para Bourdieu (1996) *cit* in Santos (2011, p 45) a família é uma realidade social que deve uma parte significativa da sua existência ao Estado. A família enquanto realidade individual é sustentada e delineada pelo Estado através de um conjunto de políticas económicas e sociais que tendem a privilegiar um determinado tipo de estrutura familiar – historicamente o conceito clássico de família.

Paralelamente, (Santos, 2011, p 45) afirma que, a conceptualização de *trabalho* é bastante mais abrangente, mas também mais simples de efetuar. Num sentido restrito, o trabalho refere-se a toda atividade humana cujo objetivo passa pela provisão de bens ou serviços tendo em vista a manutenção da vida humana. Num sentido mais lato, implica a participação do indivíduo no mercado de trabalho ou numa organização que o recompense pelas suas atribuições. (Santos, 2011, p. 45-46)

Porém, o trabalho e a vida familiar e pessoal já raramente funcionam como domínios separados, sendo que a separação entre as esferas é uma falácia que subsiste no imaginário coletivo do mundo organizacional (Santos, *in* CITE, 2010).

[...] A direção não percebe muito bem como a nossa cultura é, então eu acho que nós levamos os sentimentos, por exemplo o falecimento de alguém, com o falecimento da minha mãe e por eu ser a filha mais velha, tive de acompanhar e dar apoio moral aos meus irmãos e tive de me ausentar por um tempo superior ao estipulado por lei, primeiro porque ela teve um tempo adoentada, tive dificuldades em estar com ela porque não podia sair (a mãe morava em outra cidade) e depois com o falecimento [...] pedi com antecedência, mesmo que fosse sem salário, e a empresa não vê muito bem isso (E-1).

A premissa de dependência mútua, entre ambas as esferas, é amplamente reconhecida pela investigação, sendo que as perspetivas de conflitos são as dominantes. Greenhaus e Beutell (1985 *cit in* CITE, 2010), definem o conflito entre o trabalho e a família como uma forma de conflito derivado da existência de papéis contraditórios em que as pressões provenientes dos domínios familiar e profissional se tornam incompatíveis em alguns aspetos.

Eu tenho uma irmã que, diria que é filha adotiva, antes de eu ter filho tinha responsabilidades com ela e, quando as vezes eu tinha que me ausentar do trabalho, porque eu era a única que podia acompanhá-la ao médico eu tinha problemas, já chegou a altura de dizerem-me que tinha de escolher, ou a família ou o trabalho (E-1).

As exigências cumulativas derivadas dos vários papéis podem resultar, assim, em dois tipos de conflito: a interferência do trabalho na família e, por outro lado, a interferência da família no trabalho. Adicionalmente, Greenhaus e Beutell (1985 *cit in* CITE, 2010) apontam para o conflito entre o trabalho e a família caracterizar-se-ia por possuir uma natureza tripartida:

(i) temos o conflito derivado dos constrangimentos de tempo (*time-based conflict*), sendo que o tempo despendido num determinado papel (trabalho) pode tornar impossível a participação em outras atividades (família):

[...] possivelmente eu não saiba distinguir muito bem... é um bocado difícil [...] portanto, como Diretora de Recursos Humanos não muito, é mais fácil gerir a questão do trabalho não interferir em casa, mas como professora sim, o trabalho docente invade muito a família [...] (E-11).

(ii) o conflito derivado do esforço excessivo (*strain-based conflict*) que muitas vezes é colocado no desempenho de determinado papel e que pode resultar em sintomas de stress, sendo que este facto vai afetar o desempenho que um indivíduo apresenta em outro papel:

[...] eu era uma pessoa muito ausente do seio familiar... [...], mas felizmente encontrei muita compreensão, [...] e eu própria procurei criar uma estrutura, aí sim, já era mais independente, não é!..., já conseguia determinar o que queria fazer em termos pessoais, principalmente em termos de gestão domestica, para não prejudicar quer de um lado como do outro, mas senti que a minha vida privada foi um bocado afetada, por causa da atividade laboral [...] (E-9).

(iii) o conflito derivado do facto de determinados comportamentos (*behavior-based conflict*) exigíveis na execução de determinado papel (trabalho) serem, por vezes, incompatíveis com os requeridos noutro papel (família):

Houve algumas situações, eu própria, em relação as mulheres, [...] eu sempre tive cargos de chefia e havia aquelas colegas que não iam trabalhar, porque estavam grávidas e acordaram mal dispostas ou porque tinham roupa para lavar, eu dizia ótimo, quando havia uma possibilidade de formação no exterior, eu dizia à estas pessoas “desculpa, mas você não vai poder ir, porque você tem problemas em casa, tem que arrumar a casa, tem que cuidar do marido, tem que cuidar dos filhos, portanto você não vai”, então, na altura eu não tinha filhos e elas diziam “esta Senhora é má, porque ela não tem filhos” (E-5).

As investigações no domínio da relação trabalho e família têm evidenciado por seu lado, a probabilidade de uma maior ocorrência da interferência do trabalho na família do que o inverso. Segundo Greenhaus e Beutell (1985 *cit in* CITE, 2010), as mulheres têm tendência para experimentar níveis de conflitos mais elevados entre o trabalho e a família do que os homens. De uma perspetiva organizacional, os conflitos entre o trabalho e família são agravados pela imposição de práticas de trabalho que emulam a noção de “trabalhador/a ideal” (Acker, 1992).

Em suas falas, algumas entrevistadas sentem que suas vidas privadas têm sido, constantemente, invadidas pela vida profissional:

[...] pelo volume de trabalho as vezes exige que a pessoa saia um pouco mais tarde, [...] e ainda tem o lado da minha filha, que também ficava um bocadinho distante dela, [...] (E-4)

[...] eu trabalho de manhã até ao meio dia e meia, por vezes tenho trabalhos a tarde de Coordenação, [...] e as crianças ficam em casa e muitas das vezes sem ninguém para tomar conta delas, [...] têm de ficar com a vizinha para eu poder ir (à escola) fazer os meus trabalhos da tarde. [...] (E-10)

Dubin (1956 *cit in* Santos (2011, pp 47), afirma, em primeiro lugar, que o trabalho e as atividades extralaborais são realidades separadas, com cada segmento da vida do indivíduo a desenrolar-se independentemente do outro. Em segundo lugar, o autor constata que apenas uma maioria aponta o trabalho como o interesse central das suas vidas.

Autores como Burke e Greenglass (1987) e Kanter (1977) referem que esta perspetiva sobre a relação trabalho família serve, essencialmente, os interesses das organizações que procuram separar as duas esferas com receio de que o carácter sócio-emocional dos relacionamentos familiares venha prejudicar as relações estritamente reacionais, centradas nas tarefas que deveriam existir no local de trabalho.

[...] acredito que ao nível do local de trabalho fui um bocado prejudicada, provavelmente por receios em termos de promoção, receio de que depois não fosse corresponder ao grau de exigência que me seria feito, em decorrência dos tais momentos menos bons que vivia [...] (E-9).

Para Cristina Nippert-Eng (1996), por exemplo, as pessoas criam as suas próprias fronteiras “mentais” entre o trabalho e a família e que o modo como encaram a relação entre as duas esferas pode variar ao longo de um contínuo: num dos extremos situam-se os/as que procuram segmentar a relação e no outro aqueles/as que procuram integrar.

4. Igualdade de Tratamento e não Discriminação no Trabalho

Segundo a LGT (2015), no seu artigo 242º, é garantido à mulher trabalhadora, por referência ao homem, a igualdade de tratamento e a não-discriminação no trabalho, o acesso a qualquer emprego, profissão ou posto de trabalho. Dentro desta linha encontra-se a igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso às ações de formação e de aperfeiçoamento profissional, o direito a que sejam comuns para os dois géneros as categorias e os critérios de classificação e de promoção. Como base a aplicação do disposto na alínea d), do nº 2 do artigo 242.º da LGT (2015), um dos fundamentos muito aplicados pelas organizações de trabalho em Angola é o direito a salário igual para trabalho igual ou de valor igual, no que concerne ao direito à ausência de qualquer outra discriminação, direta ou indireta, fundamentada no género.

Dentro deste pressuposto foram analisadas a aplicabilidade do artigo 242º da LGT (2015), no que concerne ao direito a salário igual para trabalho igual ou de valor igual. Ao serem inqueridas “se percebem que existe desigualdade salarial com base no género”, as entrevistadas tiveram a seguinte reação:

Não. Igualdade! Não tinha diferença nenhuma. (E-2)

Não. Porque na categoria em que me encontro eu sou a única. Nos sítios onde passei, senti a diferença sim, mas era mais com os estrangeiros (expatriados), estes tinham um benefício maior que os nacionais, independentemente do sexo. (E-4).

Não! Eu nunca ganhei menos que homens, também em Angola não existe isso, a nossa legislação, eu acho que, é bastante atual e não tem discriminação em termos salariais entre homens e mulheres, algumas empresas estrangeiras em Angola tinham isso, mas Angola é membro da OIT (Organização Internacional do Trabalho) [...] (E-5).

Não, não, isso não, isso por acaso não tenho razões de queixa, [...] eu ganho, o meu salário é exatamente [...] igual ou está na escala das pessoas... dos homens da mesma posição (categoria) do que eu, o que difere mais ou menos é “a quanto tempo a pessoa está numa posição ou não”, isso é que vai variar, mas assim, dizer que eu sofro discriminação porque sou mulher e ganho menos, isso não. (E-8).

Não! Em termos salariais não, [...], o que poderá acontecer, isto sim, é a progressão [...], aí sim, já pode haver a incidência de alguns fatores subjetivos, isto por parte da chefia direta, não é, [...] a progressão na carreira obedece sempre o enquadramento na tabela salarial já definida e aprovada pelo tal órgão colegial. (E-9).

Não... não, não, nem na carreira docente nem na carreira administrativa, [...], eu acho que de um modo geral, em Angola, as pessoas têm as funções e naquela função ganham aquele dinheiro, [...] se estiverem na mesma função, têm o mesmo salário. [...] (E-11).

É importante salientar que houve unanimidade nas respostas e todas as entrevistadas afirmaram ter igualdade salarial entre géneros, conforme o artigo 242º da LGT (2015).

Conclusão

A transformação de realidades, concepções e estruturas (concretas e simbólicas) tão complexas e enraizadas como as que caracterizam as relações de género na sociedade angolana, exigem um trabalho cotidiano e persistente nas famílias, escolas, locais de trabalho, empresas, sindicatos, associações de moradores, partidos políticos, parlamento, ministérios, etc, com o objetivo de construir uma cultura e procedimentos, formas de organização familiar, do trabalho, da vida privada e da vida pública, que sejam capazes de efetivamente romper um secular processo de desvalorização, subordinação e secundarização da mulher no mundo do trabalho e na sociedade, sentando as bases de novas formas de convivência mais igualitárias entre homens e mulheres (OIT, 2010).

O objetivo dessa investigação foi compreender o impacto do “efeito tecto de vidro” no contexto laboral de mulheres angolanas. Para que tal objetivo fosse alcançado, houve um desdobramento em objetivos específicos.

O primeiro objetivo procurou identificar se as mulheres angolanas percebem discriminação no ambiente de trabalho. Observou-se que a sua maioria teve dificuldades em situar-se na pergunta, tendo em conta aquilo que “percebem” como discriminação, ou seja, não tem como ser discriminação uma situação já naturalizada. Aqui o fator “teto de vidro” existe de uma maneira mais ou menos implícita, tendo em conta a predominância da cultura patriarcal,

fazendo com que esta limitação seja considerada, pelas mulheres angolanas, como “proteção” e não, necessariamente, como fator discriminatório.

Em relação a existência de diferença salarial entre géneros, é importante salientar que houve unanimidade nas respostas e todas as entrevistadas afirmaram ter igualdade salarial entre géneros, conforme o artigo 242º da LGT (2015). Angola é um país, que acompanha o desenvolvimento da matéria sobre a igualdade entre os géneros, tanto que está consagrada em vários textos legais. Com base, no diploma legal acima mencionado, um dos fundamentos muito aplicados pelas organizações de trabalho em Angola é o direito a salário igual para trabalho igual ou de valor igual.

Quanto ao equilíbrio entre vida privada e trabalho, foi notório a existência de um maior equilíbrio entre a família e o trabalho, do que o inverso. Neste caso, o equilíbrio é gerido pela própria funcionária (mulher) que pretende se firmar no seu trabalho, contudo, negligenciando, muitas das vezes, o outro lado (família).

Apesar da flexibilidade existente nos diplomas legais analisados, no que concerne, ainda, a matéria, observamos que Angola, neste momento, não dispõe de condições sociais que facilitem a materialização do equilíbrio entre as duas esferas (vida privada e trabalho), sendo que, na maioria das vezes, o trabalho acaba por invadir mais a vida privada do que o contrário, de uma modo subtil, observamos que das onze mulheres (entrevistadas), apenas duas atingiram níveis altos de suas carreiras, sendo uma de estado civil divorciada e a outra solteira, o que nos remete a ideia de que “existi uma necessidade de opção”, entre as duas esferas, sendo que a opção de priorizar a vida privada, limita a ascensão em cargos de topo.

Foram identificadas diferenças de tratamento de géneros, entre organizações públicas e privadas e notou-se que existe uma maior segregação das mulheres, principalmente em “idade fértil”, nas empresas privadas onde, em alguns casos, elas são postas de parte por estarem grávidas, o que as remete na condição de terem de optar por umas das duas esferas (família ou trabalho) ou mais grave ainda, serem “assediadas” a não constituírem família, reforçando que trata-se de uma análise geral e empírica.

As famílias angolanas, apesar de já se sentirem modernizadas e globalizadas, ainda têm muito enraizada as suas origens culturais, o que as remete num papel de “mulher do lar”. Nesta linha de pensamento, o “efeito teto de vidro”, apesar de ser visto pela maioria das mulheres angolanas como uma forma de “proteção”, não deixa de ser uma limitação para elas, sendo que as mesmas, desde o “berço”, são educadas para um “mundo pertencente aos homens” e que as mulheres, apenas, estão a “conquistar” o seu espaço, conquista esta, que não deverá ser feita com lutas, é importante que as mulheres angolanas ganhem o seu espaço se firmando, não basta ter um número considerado de mulheres formadas, é preciso que estas estejam seguras, firmes e preparadas para enfrentar os desafios que hão de encontrar ao longo de suas carreiras, fazendo assim com que se quebre, cada vez mais, o “vidro” e se caminhe sobre os fragmentos sem medo algum de se “ferir”.

Pode-se concluir que, o “efeito teto de vidro” afeta o contexto laboral de mulheres angolanas de forma “suave”, sendo que, não é possível “serem afetadas de forma severa”, tendo em conta a cultura tradicional do país.

Consideramos como premissas para novas investigações, tendo como referência que Angola é um país muito recente, e tendo em conta o fator guerra, sugerimos, para futuros estudos “papel da segurança social e a igualdade de género no contexto rural angolano”.

Sendo que uma das maiores dificuldades na implementação das políticas públicas sobre a igualdade e equidade do género, tem como base a falta de condições sociais em Angola, dificultando a concorrência igualitária de mulheres e homens em cargos de lideranças.

Referências

- Abramo, L. W. (2007). *A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?* Tese (Sociologia) 327p. Departamento de Sociologia, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: *A theory of gendered organizations*. *Gender & Society*, 4 (2), 139-158. Obtido em <http://www.jstor.org/stable/189609>.
- Acker, J. (1992). « *Gendering organizational theory* », in Alberto J. M e PeHierarchies, Jobs, Bodies: *A theory of gendered organizations*. *Gender & Society*, 4 (2), 139-158. Obtido em <http://www.jstor.org/stable/189609>.
- Acker, J. (2004) *Gender, capitalism and globalization*. *critical sociology*, 30 (1), 17-41. doi: 10.1163/156916304322981668.
- Altuna, R. de A. (1993): *Cultura Tradicional Banto*, Luanda: Secretariado Arquidiocesano de Pastoral
- Alves, B. M. & Pitanguy, J. (1982) *O que é feminismo*. 2ª Edição. São Paulo: Editora Brasiliense.
- Andrade, L. B. (2012) *Liderança e gênero na administração pública: a recepção dos gerentes das agências da previdência social*. Dissertação de mestrado. Rio de Janeiro – Recife.
- Badinter, E. (2005) *Rumo equivocado. tradução vera ribeiro*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Bardin, L. (1977) *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Bittencourt, M (2010) *Angola, Tradição, Modernidade e Cultura Política*. Rio de Janeiro. Editora FGV. pp 129-144. www.historia.uff.br/nec/sites/default/files/Angola_tradicao_modernidade_e_cultura_politica_3.pdf_protegido.pdf
- Beauvoir, S. (1970), *O segundo sexo, I fatos e mitos*. Copyright by librairie. Exclusivos para língua portuguesa: difusão europeia do livro, São Paulo.
- Bhabha, H. K. (1998). *O Lugar da Cultura*. Belo Horizonte: Editora UFMG.

- Bogdan, R. C.; Biklen, S. K. (1994) *Investigação qualitativa em educação*. Porto Codex, Portugal: Porto Editora.
- Burke, R. J. & Greenglass, E. R. (1987) «*Work and family*», in Cooper, C. L. & Robertson, I. T. (eds), *Internacional, Review of Industrial and Organizational Psychology*, pp. 273-319, John Wiley & Sons, Chichester.
- Butler, J. P. (2003). *Problemas de Género: Feminismo e Subversão da Identidade*; tradução, Renato Aguiar, Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Cabral, A. (1999). *Nacionalismo e Cultura*. Santiago de Compostela: Laiovento.
- Caderno Prático para Integração da Igualdade de Género na Cáritas em Portugal, Fascículo I. *Porque é Importante Falar Em Igualdade De Género Actualmente?* Revisto em, 25, setembro, 2018, <https://pt.scribd.com/document/199056671/fasciculo-1-aula-nr-10>.
- Charmaz, K. A (2016) *Construção da teoria fundamentada*. Porto Alegre: Artmed.
- CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. (2003). *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens*. Lisboa: Presidência do Conselho de Ministros e Ministério da Segurança Social e do Trabalho.
- CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. (2010), “*A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*”, Estudo 7, Lisboa.
- Decreto Presidencial nº 222/13. *Política Nacional para a Igualdade e Equidade do Género e a respetiva Estratégia de Advocacia e Mobilização de Recursos para a Implementação e Monitoria da Política*.
- Decreto Presidencial n.º 178/14 – *Aprova o Estatuto Orgânico do Ministério da Família e Promoção da Mulher*. Iª SÉRIE n.º 137, de 25 de julho de 2014. Revoga, nomeadamente o Decreto Presidencial n.º 145/13, de 30 de setembro.
- Diálogo 345: *Igualdade e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS5)* Instituto Camões, 24 de maio 2016 Intervenção da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade. Revisto em 20 setembro 2018. <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=0f0b2df b-b997-4add-ab40-20da93c4b60f>
- Durkheim, E. (1978) *Da divisão do trabalho social*. São Paulo: Abril Cultural.
- Elias, L. S. T. (2017) *O Fator Género na Participação Oral Na Aula De Inglês – Atitudes, Representações e Práticas de Professores e Alunos do Ensino Secundário em Angola –*

- tese - repositório – Uminho - Universidade do Minho. Revisto em 24 setembro 2018.
<https://repositorium.sdum.uminho.pt/.../1/Luís%20Sérgio%20Timóteo%20Elias.pdf>
- Ferraz, S. F. S.; Murupunga, A. N. V.; Ferraz, S. B. (2012) *A Inserção Tardia De Mulheres No Mercado De Trabalho*. in: encontro da divisão de estudos organizacionais da Anpad, 2012, Curitiba. Anais:... Curitiba: Eneo.
- Fórum Nacional da Mulher Rural (07.08.14). *Discurso do PR. JES. MPLA*.
www.mpla.ao/mpla.6/discursos.15/forum-nacional-da-mulher-rural--070814--discurso-do-pr-jes--a1531.html
- Glaser, B. G.; Strauss, A. L. (1967) *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. New York: Aldine.
- Hall, S. (2003a) *A identidade cultural na pós-modernidade*. 7ª edição. Rio de Janeiro: DP&A Editora.
- Hannerz, U. (1990). *Cosmopolitan and locals in world culture*. In: Featherstone, M. (Ed.). *Global Culture*. London: Sage Publications, p. 237-251.
- Hannerz, U. (1992) *Cultural complexity: Studies in the social organization of meaning*. New York: Columbia University Press.
- INE – Instituto Nacional de Estatística (2016). *Resultados definitivos do recenseamento Geral da População e Habitação - 2014*. Luanda
- Irigaray, H. A. & Vergara, S. C. (2009) *Mulheres no ambiente de trabalho: abrindo o pacote "gênero"*. Anais XXXIII. EnANPAD, São Paulo.
- Kanter, R. (1977). "Some effects of proportions on group life: skewed sex ratios and responses to token women." *American Journal of Sociology* 82 (5): 965–90
- Kanter, R. (1993). *Men and women of the corporation* (Books, Bas.). Nova Iorque: Basics Books.
- Lei n.º 22/10, de 3 de dezembro de 2010: *Lei dos Partidos Políticos*. Diário de República. I Série – N.º 229. Revoga a Lei n.º 2/05, de 1 de julho.
- Lei n.º 25/11, de 14 de julho de 2011: *Lei contra a violência doméstica*. Diário da República. I Série – N.º 133.
- Lei n.º 7/15, de 15 de junho de 2015. *Lei Geral do Trabalho* (2015). Diário da República. I Série – N.º 87.
- Lévi-Struss, C. (1985). *Antropologia Estrutural*. Rio de Janeiro. Tempo Brasileiro
- Merriam, S. B. (1998) *Qualitative research and case study applications in education*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Minayo, M. C. S. (1994) *Ciência, técnica e arte: o desafio da pesquisa social*. In: Deslandes, S. F.; Neto, O. C.; Gomes, R.; Minayo, M. C. S. (1999) *Pesquisa Social: teoria, método e criatividade*. Petrópolis: Vozes.
- Minayo, M. C. S. (2007) *O desafio do conhecimento – Pesquisa qualitativa em saúde*. 10ª Ed. São Paulo: Hucitec.
- Nippert – Eng, C. (1996) «*Calendars and keys: the classification of “home” and “work”*» in Sociological Forum, 11 (3), pp. 563-583.
- Nogueira, M. C. O. C. (2006) *Os discursos das mulheres em posições de poder*. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 2006, vol.9, n.2, pp. 57-72. Revisto em, 14, setembro, 2018. <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/3959/4/os%20discursos%20da%20mulheres%20em%20posições%20de%20poder.pdf>.
- Novo, M. (2003) *La mujer como sujeto, ¿utopia o realidad?* Revista Polis, (2003) v. 2, n. 6.
- OIT- Organização Internacional do Trabalho. (2010). *Igualdade de Género e Raça No Trabalho: Avanços e Desafios*. Brasília. Obtido em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_229333.pdf
- OMA/MPLA (Organização da Mulher Angolana) *História*. Revisto em 19 janeiro 2018. www.mpla.ao/oma.25.html,
- PAANE II – Programa de Apoio aos Actores não Estatais (2015). Diagnóstico do Género de Angola
- PND- Plano Nacional de Desenvolvimento (2013-2017)
- Puppin, A. B. (2001). *Do lugar das mulheres e das mulheres fora de lugar: Um estudo das relações de género na empresa*. Niterói: Editora da Universidade Federal Fluminense.
- RAGA. - Relatório Analítico de Género de Angola (2017) Ministério da Família e Promoção da Mulher, I Relatório.
- Rato, H., Alexandre, H., Rodrigues, M., & Oliveira, T. (2007). *A igualdade de género na administração pública central portuguesa*. Lisboa: Instituto Nacional de Administração
- Rocha, J. B. et. al. (2013) *Percepção de sucesso a carreira da mulher executiva brasileira*. In: Encontro da ANPAD, 37, Rio de Janeiro. Anais: .Rio de Janeiro: EnANPAD.
- Rocha, C. T. C. (2006) *Gênero em Ação: Rompendo o teto de vidro? Novos contexto da tecnociência*. Tese de doutorado Universidade Federal de Santa Catarina.

- Saffioti, H. I. B. (2004) *Gênero e patriarcado – violência contra mulheres*. In: Venturi, G.; Recamán, M.; Oliveira, S. (Orgs.) *A mulher brasileira nos espaços público e privado*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, p.43-59, 2004.
- Sahlins, M. (1997) *O “pessimismo sentimental” e a experiência etnográfica: por que a cultura não é um “objeto” em via de extinção (parte II)*. Mana.v.3, n. 2, out, p.103-150.
- Santos, G. G. (2010). *Gestão, trabalho e relações sociais de género*. Lisboa.
- Santos, G. G. (2011) *Desenvolvimento de carreira: uma análise na relação entre o trabalho e a família*. Lisboa. 1ª Edição, Editora RH.
- Scott, J. (1995). *Género: Uma categoria útil para a análise histórica*. Traduzido. Âvila. <http://www.direito.mppr.mp.br/arquivos/File/categoriautilanalisehistorica.pdf>.
- Silva, E. A. & Carvalho, M. J. (2009) *Educação em Angola e (Des)Igualdades de Género: Quando a Tradição Cultural é Factor de Exclusão*: Actas do X Congresso Internacional Galego-Português de Psicopedagogia. Braga: Universidade do Minho, 2009 ISBN- 978-972-8746-71-1.
- Silva, E. A (2011) *Tradição e identidade de género em Angola: ser mulher no mundo rural* Revista Angolana de Sociologia. Dezembro de 2011, n.º 8, pp. 21-34 © 2009. Sociedade Angolana de Sociologia.
- Silva, M. E. C. (2013) *O Processo de Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho Angolano: Estratégias, Trajectórias e Contextos Socioprofissionais*. Dissertação de Mestrado, Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologia. Lisboa.
- Sousa, M. B. (2014) *Estratégias de defesa desenvolvidas contra limitantes de género na indústria da construção civil*. Dissertação de mestrado. Universidade de Fortaleza, Fortaleza Brasil.
- Touraine, A. (2007) *O mundo das mulheres*. Petrópolis, RJ: Vozes, 207 p. pag.15-40.